

# 職員の給与に関する報告



## 職員の給与に関する報告

本人事委員会は、本県職員の給与の実態及び民間事業所における給与並びに生計費等給与決定に関連のある諸般の事情等について調査、検討を行ったので、その結果を報告する。

### 1 職員の給与等

本人事委員会が行った本年4月現在における人事統計調査によれば、職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員を含み、暫定再任用職員等を除く。以下同じ。）の給与等の状況は次のとおりであり、それぞれその従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の5種8給料表の適用を受けている。

#### (1) 職員数及び職員構成

第1表のとおり、職員の総数は23,088人で、昨年に比べ158人減少しており、給料表別の職員構成比は、教育職が全体の49.9%を占め、以下、行政職25.5%、公安職22.3%、医療職1.2%、研究職1.1%となっている。

【説明資料 第1表参照】

■第1表 給料表別職員数及び構成比

(単位：人)

| 区分<br>給料表    | 職員数    |        |      | 令和5年<br>職員構成比 |
|--------------|--------|--------|------|---------------|
|              | 令和5年4月 | 令和4年4月 | 増減   |               |
| 全給料表         | 23,088 | 23,246 | △158 | 100.0%        |
| 行政職給料表       | 5,888  | 5,841  | +47  | 25.5%         |
| 公安職給料表       | 5,140  | 5,146  | △6   | 22.3%         |
| 教育職給料表(二)(ロ) | 3,719  | 3,815  | △96  | 49.9%         |
| 教育職給料表(三)(イ) | 7,813  | 7,900  | △87  |               |
| 研究職給料表       | 261    | 268    | △7   | 1.1%          |
| 医療職給料表(一)    | 46     | 43     | +3   | 1.2%          |
| 医療職給料表(二)    | 138    | 149    | △11  |               |
| 医療職給料表(三)    | 83     | 84     | △1   |               |

(注) 1 各年の4月1日現在の人事統計調査による（以下、第6表までについて同じ。）。  
2 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある（以下の各表において同じ。）。

## (2) 平均年齢、年齢階層別職員構成及び平均経験年数

職員の平均年齢は、第2表のとおり、40.3歳である。これを給料表別にみると、平均年齢が最も高いのは研究職給料表の適用者（研究員等）で43.9歳、最も低いのは医療職給料表(三)の適用者（保健師等）で38.4歳となっている。

なお、職員数を5歳幅の年齢階層別でみると、第3表のとおり、55歳以上の年齢階層が最も多く、各年齢階層の構成比を昨年と比べると、25歳から44歳までの各年齢階層が増加している。

また、職員の平均経験年数は、第4表のとおり、18.4年である。これを給料表別にみると、平均経験年数が最も長いのは研究職給料表の適用者で21.2年、最も短いのは医療職給料表(三)の適用者で15.4年となっている。

【説明資料 第1表参照】

■第2表 給料表別平均年齢

(単位：歳)

| 区分<br>給料表    | 平均年齢   |        |      |
|--------------|--------|--------|------|
|              | 令和5年4月 | 令和4年4月 | 増減   |
| 全給料表         | 40.3   | 40.5   | △0.2 |
| 行政職給料表       | 42.1   | 42.5   | △0.4 |
| 公安職給料表       | 38.7   | 38.3   | +0.4 |
| 教育職給料表(二)(ロ) | 42.1   | 42.6   | △0.5 |
| 教育職給料表(三)(イ) | 38.9   | 39.2   | △0.3 |
| 研究職給料表       | 43.9   | 44.2   | △0.3 |
| 医療職給料表(一)    | 39.5   | 39.7   | △0.2 |
| 医療職給料表(二)    | 42.3   | 42.5   | △0.2 |
| 医療職給料表(三)    | 38.4   | 37.0   | +1.4 |

■第3表 年齢階層別職員構成比

(単位：%)

| 年齢階層          | 18～<br>24歳 | 25～<br>29歳 | 30～<br>34歳 | 35～<br>39歳 | 40～<br>44歳 | 45～<br>49歳 | 50～<br>54歳 | 55歳<br>以上 |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| 令和5年4月        | 8.7        | 14.5       | 14.0       | 12.5       | 10.7       | 11.8       | 13.0       | 14.9      |
| 令和4年4月        | 8.7        | 14.2       | 13.8       | 11.9       | 10.5       | 12.2       | 13.2       | 15.4      |
| 増減            | 0.0        | +0.3       | +0.2       | +0.6       | +0.2       | △0.4       | △0.2       | △0.5      |
| 参考<br>平成25年4月 | 5.3        | 10.2       | 9.7        | 10.6       | 12.0       | 14.9       | 20.0       | 17.3      |

■第4表 給料表別平均経年数

(単位：年)

| 区分<br>給料表    | 平均経年数  |        |      |
|--------------|--------|--------|------|
|              | 令和5年4月 | 令和4年4月 | 増減   |
| 全給料表         | 18.4   | 18.7   | △0.3 |
| 行政職給料表       | 20.4   | 20.8   | △0.4 |
| 公安職給料表       | 18.5   | 18.1   | +0.4 |
| 教育職給料表(二)(ロ) | 19.6   | 20.1   | △0.5 |
| 教育職給料表(三)(イ) | 16.4   | 16.8   | △0.4 |
| 研究職給料表       | 21.2   | 21.5   | △0.3 |
| 医療職給料表(一)    | 15.5   | 16.0   | △0.5 |
| 医療職給料表(二)    | 17.8   | 18.0   | △0.2 |
| 医療職給料表(三)    | 15.4   | 14.2   | +1.2 |

(3) 学歴別職員構成

職員の学歴別構成は、第5表のとおり、大学卒が82.8%と最も多く、次いで高校卒12.1%、短大卒5.1%、中学卒0.0%の順となっている。

学歴別構成比を昨年と比べると、大学卒が0.3ポイント増加し、短大卒及び高校卒は減少している。

【説明資料 第2表参照】

■第5表 給料表別学歴別職員構成比

(単位：%)

| 区分<br>給料表    | 大学卒   |      | 短大卒 |      | 高校卒  |      | 中学卒 |     |
|--------------|-------|------|-----|------|------|------|-----|-----|
|              |       | 増減   |     | 増減   |      | 増減   |     | 増減  |
| 全給料表         | 82.8  | +0.3 | 5.1 | △0.2 | 12.1 | △0.2 | 0.0 | 0.0 |
| 行政職給料表       | 72.3  | +1.1 | 8.8 | △0.4 | 18.8 | △0.8 | —   | —   |
| 公安職給料表       | 63.5  | +0.2 | 4.0 | 0.0  | 32.5 | △0.2 | 0.0 | 0.0 |
| 教育職給料表(二)(ロ) | 96.3  | +0.1 | 3.3 | 0.0  | 0.5  | 0.0  | —   | —   |
| 教育職給料表(三)(イ) | 96.0  | +0.4 | 4.0 | △0.4 | —    | △0.0 | —   | —   |
| 研究職給料表       | 99.6  | 0.0  | —   | —    | 0.4  | 0.0  | —   | —   |
| 医療職給料表(一)    | 100.0 | 0.0  | —   | —    | —    | —    | —   | —   |
| 医療職給料表(二)    | 95.7  | +1.1 | 4.3 | △1.1 | —    | —    | —   | —   |
| 医療職給料表(三)    | 97.6  | △1.2 | 2.4 | +1.2 | —    | —    | —   | —   |

(注) 「増減」は令和4年4月からの増減である。

#### (4) 平均給与月額

職員の本年4月における平均給与月額は、第6表のとおり、385,221円で、これを給料表別にみると、最も高いのは医療職給料表(一)の適用者(医師等)で811,094円、最も低いのは医療職給料表(三)の適用者で334,498円となっている。平均給与月額を昨年と比べると全体では0.1%(223円)減少しており、これを給料表別にみると、減少率が最も高いのは行政職給料表の適用者となっている。

【説明資料 第3表参照】

■第6表 職員1人当たりの平均給与月額 (単位：円)

| 区分<br>給料表    | 平均給与月額  |         |         |       |
|--------------|---------|---------|---------|-------|
|              | 令和5年4月  | 令和4年4月  | 増減額     | 増減率   |
| 全給料表         | 385,221 | 385,444 | △ 223   | △0.1% |
| 行政職給料表       | 370,155 | 372,999 | △ 2,844 | △0.8% |
| 公安職給料表       | 374,625 | 370,314 | + 4,311 | +1.2% |
| 教育職給料表(二)(甲) | 416,917 | 418,540 | △ 1,623 | △0.4% |
| 教育職給料表(三)(イ) | 386,045 | 386,323 | △ 278   | △0.1% |
| 研究職給料表       | 405,373 | 406,971 | △ 1,598 | △0.4% |
| 医療職給料表(一)    | 811,094 | 816,151 | △ 5,057 | △0.6% |
| 医療職給料表(二)    | 372,363 | 372,115 | + 248   | +0.1% |
| 医療職給料表(三)    | 334,498 | 326,489 | + 8,009 | +2.5% |

## 2 民間給与の状況

### (1) 職種別民間給与実態調査

本人事業委員会は、本県の民間給与の実態を把握し職員給与と民間給与との比較を行うため、人事院及び広島市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の1,370の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法(調査事業所が特定の業種や企業規模に偏ることがないように、幾つかのグループに区分し、それぞれのグループから無作為に選び出す抽出方法)によって抽出した343事業所について、令和5年

職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係の22職種約12,000人及び研究員、医師等の54職種約1,200人について、各民間企業における本年4月分として支払われた給与月額及び給与改定の状況等を詳細に調査した。

本年の調査完了率は、各事業所の協力を得て、86.8%となっており、調査結果は広く民間事業所の状況を反映したものとなっている。

【説明資料 第13表参照】

## (2) 給与改定等の状況

民間における給与改定等の状況は、第7表及び第8表のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は50.6%（昨年36.5%）であり、昨年に比べ14.1ポイント増加している。また、定期昇給を実施した事業所の割合は92.5%（同90.0%）であり、昨年に比べ2.5ポイント増加している。

■第7表 民間における給与改定の状況 (単位：%)

| 区分<br>役職段階 |        | ベースアップ実施 | ベースアップ中止 | ベースダウン | ベア慣行なし |
|------------|--------|----------|----------|--------|--------|
|            |        |          |          |        |        |
| 係員         | 令和5年調査 | 50.6     | 2.7      | 0.7    | 46.0   |
|            | 令和4年調査 | 36.5     | 10.4     | 2.2    | 51.0   |
| 課長級        | 令和5年調査 | 38.6     | 6.7      | 0.7    | 54.1   |
|            | 令和4年調査 | 26.2     | 12.0     | 0.3    | 61.5   |

(注) ベースアップの慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計したものである。

■第8表 民間における定期昇給の実施状況 (単位：%)

| 区分<br>役職段階 |        | 定期昇給<br>制度あり | 定期昇給実施      |      |      |      | 定期昇給<br>中<br>止 | 定期昇給<br>制度なし |
|------------|--------|--------------|-------------|------|------|------|----------------|--------------|
|            |        |              | 昨年と比較して昇給額が |      |      |      |                |              |
|            |        |              | 増額          | 減額   | 変化なし |      |                |              |
| 係員         | 令和5年調査 | 92.5         | 92.5        | 32.9 | 3.0  | 56.6 | —              | 7.5          |
|            | 令和4年調査 | 91.5         | 90.0        | 25.9 | 3.6  | 60.5 | 1.5            | 8.5          |
| 課長級        | 令和5年調査 | 82.4         | 82.4        | 26.4 | 2.1  | 54.0 | —              | 17.6         |
|            | 令和4年調査 | 81.6         | 79.2        | 20.6 | 3.1  | 55.5 | 2.4            | 18.4         |

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計したものである。

### (3) 初任給の状況

民間における初任給の改定状況は、第9表のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で36.1%（昨年49.1%）、高校卒で14.7%（同21.1%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で54.4%（同32.7%）、高校卒で76.3%（同35.0%）であり、昨年に比べ大学卒は21.7ポイント増加し、高校卒は41.3ポイント増加している。一方、据え置いた事業所の割合は大学卒で45.6%（同66.5%）、高校卒で23.7%（同62.3%）であり、それぞれ昨年に比べ大学卒は20.9ポイント、高校卒は38.6ポイント減少している。

【説明資料 第14表、第15表参照】

■第9表 民間における初任給の改定状況 (単位：%)

| 学 歴 |        | 区 分  | 採用あり   | 初任給の改定状況 |        |      | 採用なし |
|-----|--------|------|--------|----------|--------|------|------|
|     |        |      |        | 増 額      | 据置き    | 減 額  |      |
|     |        |      |        | 大学卒      | 令和5年調査 | 36.1 |      |
|     | 令和4年調査 | 49.1 | (32.7) | (66.5)   | (0.8)  | 50.9 |      |
| 高校卒 | 令和5年調査 | 14.7 | (76.3) | (23.7)   | —      | 85.3 |      |
|     | 令和4年調査 | 21.1 | (35.0) | (62.3)   | (2.7)  | 78.9 |      |

(注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである（事業所単位による集計）。  
2 ( ) 内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

## 3 職員給与と民間給与との比較

### (1) 月例給

人事統計調査及び民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間事業所の従業員においては公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較したところ、第10表のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均3,711円（0.98%）下回っている。

【説明資料 第3表、第16表、第17表参照】



■第10表 職員給与と民間給与との較差

| 民間給与<br>(A) | 職員給与<br>(B) | 較差((A)-(B))<br>$\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$ |
|-------------|-------------|--|
| 381,133 円   | 377,422 円   | 3,711円<br>(0.98%)  |

- (注) 1 民間給与は、職務上の役職段階別、学歴別及び年齢階層別の平均の給与月額を算定し、これに対応する県職員の人員構成を基準として加重平均したものである(ラスパイレス方式)。  
 2 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたものである。  
 3 職員給与の対象となる職員は、行政職給料表適用者5,888人から、民間事業所の従業員と同様に、本年度の新規採用者を除いた5,599人(平均年齢43.0歳)である。

(2) 特別給

民間給与実態調査の結果によると、第11表のとおり、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は所定内給与月額4.51月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の平均年間支給月数(4.40月)が民間事業所の特別給を0.11月分下回っている。 【説明資料 第18表参照】

■第11表 民間における特別給の支給状況

| 区 分   | 特別給の支給割合 |
|-------|----------|
| 下 半 期 | 2.19 月分  |
| 上 半 期 | 2.32 月分  |
| 年 間 計 | 4.51 月分  |

- (注) 下半期とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

4 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の令和4年地方公務員給与実態調査によれば、令和4年4月1日における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給料月額を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、国家公務員の俸給水準を100とした場合の本県のラスパイレス指数は100.5

(令和3年100.8)であり、前年に比べ0.3ポイント減少している。

なお、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数は99.2(同99.5)であり、前年に比べ0.3ポイント減少している。

## 5 人事院の給与勧告等

人事院は、本年8月7日、国会と内閣に対し、国家公務員に係る「公務員人事管理に関する報告」及び「職員の給与に関する報告」を行い、あわせて、「職員の勤務時間の改定に関する勧告」及び「職員の給与の改定に関する勧告」を行った。

この中で、「公務員人事管理に関する報告」については、公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組、職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策及び多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備について報告され、給与制度のアップデートの方向性と令和6年に向けて検討を要する事項の骨格案が示された。

また、職員の勤務時間の改定については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする措置を、育児介護等職員以外にも拡大することとされた。

また、給与改定については、本年4月の国家公務員の月例給が民間給与を3,869円下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表の引上げ改定を行うほか、特別給については、民間の支給状況等を考慮し、支給月数を0.10月分引き上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとされた。

さらに、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設することとされた。

これらの概要については、別添資料のとおりである。

## 6 結び

### (1) 令和5年4月の民間給与との較差等に基づく給与改定

職員の給与の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりであり、職員給与と民間給与との比較結果及び人事院の勧告の内容等を総合的に勘案すると、本年の職員の給与について、次のとおり措置すべきものとする。

#### ア 月例給

本年の職員給与が民間給与を3,711円下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、給料表を改定することとし、行政職給料表について、職員給与と民間給与との較差の程度や人事院の改定の考え方等を踏まえ、人材確保の観点から、初任給を始め若年層に重点を置き、全ての号給について所要の改定を行うとともに、本県の給料表の構造を踏まえた改定を行う必要がある。

その他の給料表については、行政職給料表等との均衡を基本に改定を行う必要がある。

#### イ 初任給調整手当

人事院は、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行うこととしている。

本県においても、国家公務員の取扱いに準じて改定を行う必要がある。

#### ウ 特別給

期末手当及び勤勉手当については、現行の職員の年間支給月数（4.40月）が民間事業所における賞与等の特別給（4.51月分）を下回っていることから、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月とする必要がある。

支給月数の引き上げ分は、国の改定状況、民間事業所における特別給の配分状況等を参考にして、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、6月分と12月分の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げる必要がある。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに任

期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、国家公務員の改定に準じて改定する必要がある。

## エ 改定の実施時期

本年の民間給与との較差等に基づく給与改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

## (2) 給与制度をめぐる諸課題

### ア 高齢層職員の昇給制度の見直し

55歳を超える職員の昇給抑制措置については、これまで本県の実態等を踏まえて検討してきたところであるが、本年度から段階的に定年引き上げられることや、国や他の都道府県との均衡を図る観点から、早急に当該措置を導入する必要がある。

### イ 暫定再任用職員の処遇改善

暫定再任用職員の給料月額については、定年前再任用短時間勤務職員に準じているが、来年度以降、定年引き上げに伴い60歳超の常勤職員とフルタイムの暫定再任用職員の給料月額について大きな差が生じることとなる。

このため、本県における暫定再任用職員の勤務実態を踏まえた上で、給料月額の水準を調整することが適当である。

なお、本年、人事院は、定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当の支給範囲の拡大について言及していることから、諸手当については国の動向を注視する必要がある。

### ウ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

本年、人事院は、公務員人事管理の重点課題に対応するため、「人材確保を支える処遇の実現」、「職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現」及び「職員の選択を後押しする給与制度上の措置」について、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を報告している。

給与制度については、基本的には国に準拠することが適当と考えること

から、引き続き、国における検討の動向を注視する必要がある。

また、組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進として、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用・給与等へ適切に反映するメリハリのある給与処遇を行うことが肝要と言及されていることを踏まえ、勤務成績を昇給に反映させる際の運用について、早急に見直す必要がある。

## エ 在宅勤務等手当の新設

本年、人事院は、職員の在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設を勧告している。諸手当については、基本的には国に準拠することが適当と考えることから、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、関係法令改正後、適切に対応できるよう、導入に向けて所要の検討を進めていく必要がある。

## オ 会計年度任用職員の給与

本年、地方自治法の一部を改正する法律が公布され、令和6年度から短時間勤務会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となる。

勤勉手当の導入に向けて、常勤職員の取扱いとの均衡等を踏まえるとともに、人事評価の結果を適切に反映できるよう、法改正の趣旨に沿って人事評価制度を見直す等の制度設計を確実に進めていく必要がある。

なお、期末手当については、現在、常勤職員の特別給の改定率を考慮して支給月数を定めているところであるが、勤勉手当の導入に合わせて、常勤職員と同じ支給月数とすることが適当である。

### (3) 給与勧告実施の要請

人事委員会の勧告は、労働基本権が制約されている公務員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるものである。

本人事委員会は、本年の職員給与と民間給与との較差等を踏まえた月例給

及び特別給の引上げを求めるものである。

職員におかれては、改めて全体の奉仕者であることを自覚し、県民の信頼と負託に応えるよう、職務に精励されることを要望する。

県議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に理解を示され、この勧告を実施されるよう要請する。